

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการวางแผน</p> <p>อัตราจ้าง</p> <p>- การจัดทำแผน/ปรับปรุงแผน</p> <p>อัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปี</p> <p>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>มีการจัดทำแผนอัตราจ้าง</p> <p>สามปี ให้สามารถบริหารงาน</p> <p>ด้านการกำหนดตำแหน่ง การ</p> <p>ใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วน</p> <p>ตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อ</p> <p>ปฏิบัติการกิจ/โครงการ/</p> <p>กิจกรรม ภายใต้อกรอบ</p> <p>นโยบายสำคัญของรัฐบาล</p> <p>การพัฒนาประสิทธิภาพใน</p> <p>การบริหารงานต่าง ๆ ของ</p> <p>องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการแต่งตั้ง</p> <p>คณะกรรมการจัดทำ/</p> <p>ปรับปรุงแผนอัตราจ้าง</p> <p>ถูกต้องตามหลักเกณฑ์</p> <p>๒. มีการประชุม</p> <p>คณะกรรมการ</p> <p>๓. มีการวิเคราะห์</p> <p>โครงสร้าง อบต.และ</p> <p>กำหนดตำแหน่ง</p> <p>สอดคล้องกับภารกิจที่</p> <p>ดำเนินงาน</p> <p>๔. มีการกำหนด</p> <p>ตำแหน่งในแต่ละสาย</p> <p>งาน ถูกต้องตาม</p> <p>หลักเกณฑ์</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง</p> <p>แวง ได้ดำเนินการจัดทำแผน</p> <p>อัตราจ้าง ๓ ปี และการปรับปรุง</p> <p>แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปี</p> <p>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มี</p> <p>องค์ประกอบครบถ้วนตาม</p> <p>หลักเกณฑ์ และคณะกรรมการได้</p> <p>ประชุมวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ</p> <p>หน้าที่ และอัตราจ้างที่มีอยู่ ซึ่งมี</p> <p>การกำหนดตำแหน่งสายงาน</p> <p>ผู้บริหารครบถ้วนตามโครงสร้าง</p> <p>และตำแหน่งสายงานปฏิบัติและ</p> <p>อัตราจ้างพนักงานจ้างที่</p> <p>สอดคล้องกับภารกิจ</p>	<p>หัวหน้าส่วนราชการ</p> <p>ภายใน ไม่ได้สำรวจภาวะ</p> <p>งานและคำนวณค่าภาระ</p> <p>งานอย่างละเอียด จึงมี</p> <p>อัตราจ้างไม่สมดุลหรือ</p> <p>ขาดแคลนในบาง</p> <p>ภารกิจที่มีความจำเป็น</p> <p>เช่น กฎหมายวิชาชีพ</p> <p>วิศวกรกำหนดให้มีวิศวกร</p> <p>ในการออกแบบงาน</p> <p>ก่อสร้าง หรือความ</p> <p>จำเป็นต้องมีผู้ประกอบการ</p> <p>วิชาชีพทางกฎหมายเพื่อ</p> <p>ปฏิบัติงานนิติการ เป็นต้น</p>	<p>กำหนดให้มีการ</p> <p>สำรวจภาวะงานใน</p> <p>ประจำเพื่อให้การ</p> <p>กำหนดอัตราจ้าง</p> <p>มีประสิทธิภาพ</p>
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหา</p> <p>บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๒.๑ การสรรหาบุคลากรสาย</p> <p>งานผู้บริหารและสายงานผู้</p> <p>ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ</p> <p>แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย</p> <p>การคัดเลือก ก ๓ โดย</p> <p>ดำเนินการตามหลักเกณฑ์</p>	<p>๑. มีการสรรหาตำแหน่ง</p> <p>สายงานผู้บริหารตาม</p> <p>หลักเกณฑ์ เมื่อมี</p> <p>ตำแหน่งว่างต้อง</p> <p>ดำเนินการรับโอนหรือ</p> <p>การคัดเลือกภายใน ๖๐</p> <p>วัน กรณีว่างเกิน ๖๐ วัน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง</p> <p>แวง มีการสรรหาสายงานผู้บริหาร</p> <p>ภายในระยะเวลาตามหลักเกณฑ์</p> <p>ทุกครั้ง และมีตำแหน่งสายงาน</p> <p>ผู้ปฏิบัติที่ว่างก็จะเร่งรัดสรรหา</p> <p>โดยเร็ว ซึ่งหากตำแหน่งใดไม่มี</p> <p>ความจำเป็น ได้ดำเนินการยุบเลิก</p> <p>ตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย</p>	<p>มีตำแหน่งสายงาน</p> <p>ผู้บริหารบางสายงานมี</p> <p>ความขาดแคลนไม่</p> <p>สามารถสรรหาได้ เช่น นัก</p> <p>บริหารงานช่าง</p>	<p>ก.กลาง ปลดลือค</p> <p>หลักเกณฑ์ให้มีการ</p> <p>โอนย้ายได้ตลอด</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	<p>ขั้นตอน ที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด(ก. อบต.จังหวัด)กำหนด</p> <p>๒.๒ การสรรหาและการ เลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึด หลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาส และประโยชน์ของ ทางราชการเป็นสำคัญ ด้วย กระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไป ตามประกาศคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล(ก. อบต.) และคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด ร้อยเอ็ด(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p>	<p>ได้มีการรายงาน ให้ ก. กลาง สรรหา</p> <p>๒. มีการสรรหาพนักงาน ส่วนตำบลแทนตำแหน่ง ที่ว่างครบถ้วน</p> <p>๓. มีการประกาศรับ สมัครสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์</p>	<p>การสรรหาพนักงานจ้างดำเนินการ ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และมี รับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ</p>		
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรสามปี เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างทุกคนและทุกตำแหน่งที่</p>	<p>๑. แผนพัฒนาบุคลากร ครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p> <p>๒. กำหนดหลักสูตรการ อบรมพัฒนาความรู้</p>	<p>มีพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ ปฏิบัติไปสอบคัดเลือกสายงาน ผู้บริหาร จำนวน ๗ ราย และสาย งานผู้บริหารไปเข้ารับคัดเลือก</p>	<p>มีพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ ผ่านการสอบคัดเลือก และ การปรับโครงสร้างหัวหน้า ส่วนราชการให้เป็นระดับที่</p>	<p>ควรปรับปรุง หลักเกณฑ์ให้ สอดคล้องกับสภาพ ความเป็นจริง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>ครองอยู่ตามแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การปรับเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ หรือการคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้บริหาร การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล การปรับปรุงระดับตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานผู้บริหาร</p>	<p>ตรงตามสายงานของแต่ละคน ๓. เปิดโอกาสให้พนักงานมีการย้ายเปลี่ยนสายงาน หรืออนุญาตให้ไปสอบคัดเลือกสายงาน ผู้บริหารเพื่อความก้าวหน้า</p>	<p>เพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๓ ราย</p>	<p>สูงเกินทำได้ยาก</p>	<p>ของ อบท.</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต การสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	วิธีการกำหนดปัจจัยทำให้ มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมที่ ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและบุคลากรใน หน่วยงานมีส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงาน การส่งเสริม สวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ พึงมีพึงได้ วิธีการในการ กำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมี ผลต่อความผูกพัน ความพึง พอใจและเสริมแรงจูงใจใน การทำงาน รวมถึงการ ประเมินความพึงพอใจต่อ การบริหารงานของ หน่วยงาน	๑. สถานที่ทำงานมีการ แบ่งพื้นที่ปฏิบัติงานของ แต่ละส่วนราชการและ ส่วนที่ให้บริการประชาชน ๒. สถานที่ทำงานมีสภาพ มั่นคงแข็งแรงและ ปลอดภัย ๓. มีการจัดกิจกรรม นันทนาการให้กับพนักงาน ๔. มีวัสดุและอุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานเพียงพอ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ๕. จัดให้มีประโยชน์ต่อ แทนอื่นนอกจากเงินเดือน	๑. จัดพื้นที่ทำงานประกอบด้วย ห้องทำงานผู้บริหาร ห้องทำงาน ปลัด ห้องทำงานสำนักปลัด กอง ช่าง กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ห้องปฏิบัติงานกองคลัง และมีการ จัดห้องรับรองผู้มาติดต่อราชการ แยกต่างหาก ๒. การปรับปรุงห้องทำงานติดตั้ง ไฟแสงสว่าง และติดตั้งถังดับเพลิง ๓. จัดกิจกรรมอวยพรวันคล้ายวัน เกิดของบุคลากรทุกคน ๔. จัดซื้อคอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน แทนที่ชำรุด ๕. ส่งโครงการขอรับการประเมิน โบนัสต่อ ก.อบต.จังหวัด และมีกร เบิกจ่ายค่าเช่าบ้านและค่า การศึกษาบุตรตามสิทธิ	๑. อาคารสำนักงานคับ แคบ ๒. ขาดสวัสดิการด้าน อื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น เงิน กู้ยืมที่ไม่มีดอกเบี้ยหรือ ดอกเบี้ยต่ำ	ควรปรับปรุงหรือ ขยายพื้นที่อาคาร สำนักงาน และจัด สวัสดิการหรือมี กองทุนให้กู้ยืมกรณี ฉุกเฉิน
๕. นโยบายด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการให้เป็นไป ตามประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และ	๑. พนักงานได้รับทราบ หลักเกณฑ์การประเมิน ๒. มีคณะกรรมการช่วยทำ หน้าที่กลั่นกรองการ ประเมินของผู้บังคับบัญชา	๑. ประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครู ๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	พนักงานส่วนมาที่ยังขาด ความเข้าใจ และไม่ มีความสำคัญต่อการจัดทำ บันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน	หัวหน้าส่วน ราชการควรประชุม ชี้แจงกับผู้ใต้บังคับ บัญชาอยู่เสมอ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	พนักงานจ้าง แต่ลรอบการประเมิน รวมถึงการดำเนินการตามประกาศที่เกี่ยวข้อง	๓. มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ	ก. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครู ๓. ให้พนักงานทุกคนลงชื่อรับทราบผลการประเมินในรูปแบบประเมิน		
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน และประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้านอื่น ๆ	๑. มีกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒. ไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตหรือเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ ๓. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	๑. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนว่ามีการกระทำที่สื่อถึงการทุจริตของเจ้าหน้าที่หรือไม่ ๓. จัดกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล	ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	ควรมีช่องทางให้ประชาชนตรวจสอบการทุจริตได้โดยง่าย



(นางกัญญา นารีไผ่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง